

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu yang sangat penting perannya dalam pencapaian tujuan dan sasarannya bagi suatu organisasi, perusahaan maupun institusi. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu fungsi dalam organisasi yang sering dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Tanpa adanya dukungan Sumber Daya Manusia yang andal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan.

Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan kebiasaan seorang pegawai yang secara sadar memenuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu (Mangkuprawira, 2007). Adapun yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008), tentang disiplin kerja yang merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri pegawai, kesadaran pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlakukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua pegawai.

Menurut Irwan Fathurohman (2017), pegawai negeri sipil atau yang sering disebut juga dengan Aparatur sipil negara (ASN) di Indonesia pada umumnya masih kurang memiliki kedisiplinan kerja yang optimal sehingga sering mendapat sorotan oleh media masa maupun masyarakat. Aparatur Sipil Negara seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Aparatur Sipil Negara. Kemudian untuk menanggulangi permasalahan tersebut perlu dilakukannya pembinaan disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara, antara lain perlu adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau dilanggar.

Pemerintah dalam upaya meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai Aparatur Sipil Negara mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011 bahwa telah diatur dengan jelas kewajiban apa saja yang harus ditaati dan larangan apa saja yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Aparatur Sipil Negara. Dalam peraturan tersebut selain mengatur tentang kewajiban dan larangan yang harus ditaati, diatur juga tentang cara pemeriksaan, tata cara penjatuhan dan penyampaian hukuman disiplin, serta tata cara pengajuan keberatan atas hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada Aparatur Sipil Negara. Adapun tujuan dari peraturan tersebut adalah untuk memperbaiki dan mendidik Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin.

Masalah kedisiplinan pegawai negeri sipil atau ASN tidak lepas dari kehadiran pegawai yakni, absensi. Di era globalisasi tentunya teknologi sangat

berperan sekali dalam menangani masalah kehadiran pegawai Aparatur Sipil Negara terutama dalam hal absensi. Penerapan teknologi dalam pencatatan kehadiran pegawai bisa dilakukan dengan sistem absensi kehadiran biometrik, sistem ini bisa melakukan pencatatan kehadiran melalui Retina mata, sidik jari (*fingerprint*), dan sensor suara.

Dalam hal ini pemerintah Kota Bandung mengeluarkan peraturan walikota nomor 677 Tahun 2016 tentang Disiplin Kehadiran Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

Tentang pengisian daftar hadir dalam Pasal 3 ayat 1 dan 2 bahwa :

1. ASN wajib mengisi daftar hadir sebanyak 2 (dua) kali yaitu pada saat masuk bekerja dan pada saat pulang bekerja pada SKPD masing-masing yang dilakukan secara elektronik dengan menggunakan sistem biometrik dan manual dengan cara mengisi daftar hadir.
2. Sistem biometrik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa pengenalan sidik jari, retina mata dan wajah.

Atas dasar itu Pemerintah Kota Bandung mulai menerapkan kebijakan absensi biometrik, yakni dengan menggunakan retina mata yang sesuai dengan ketentuan jam kerja, sebelum penerapan dilakukan pencatatan kehadiran yang masih secara manual. Sehingga selama absensi manual, atasan atau pengawas tidak bisa melihat tingkat kedisiplinan pegawai, masalah nya ketika menggunakan absensi manual tidak ada keterangan kapan pegawai itu pulang terlebih dahulu atau datang terlambat.

Penerapan absensi biometrik dengan menggunakan Retina Mata ini mulai diterapkan pada tahun 2015 di BPPD Kota Bandung. Absensi pengenalan retina

mata ini terintegrasi dengan Sistem Administrasi Presensi (SIAP) yakni sistem informasi yang sangat berfungsi menyajikan data dan mengelola kehadiran pegawai, kemudian dapat diakses online serta terintegrasi ke seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Bandung. Sehingga saat ini pimpinan dapat mengawasi kehadiran pegawai, karena secara otomatis sistem dapat menampilkan kehadiran semua pegawai dengan rinci.

Walaupun sudah diterapkan sejak lama hingga sekarang, nyatanya masih ada saja Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran kedisiplinan. Contohnya dalam kehadiran yang masih belum optimal, karena sebagian pegawai masih ada yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, hal ini bisa dilihat dari rekap kehadiran pegawai di Badan pengelolaan pendapatan daerah Kota Bandung.

Berikut adalah Rekap Kehadiran Aparatur Sipil Negara di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung menggunakan absensi biometrik sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Kehadiran Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung Bulan Januari s/d November 2020

| Bulan | Jumlah Hari Kerja | Keterangan | | | | | |
|----------|-------------------|------------|-----|-----|----|-----|----|
| | | TW | TD | PC | DL | S | TK |
| Januari | 22 | 5087 | 533 | 526 | 59 | 182 | 40 |
| Februari | 20 | 4671 | 521 | 442 | 25 | 165 | 23 |

| Bulan | Jumlah Hari Kerja | Keterangan | | | | | |
|-----------|-------------------|------------|------|------|-----|------|-----|
| | | TW | TD | PC | DL | S | TK |
| Maret | 21 | 3982 | 260 | 423 | 16 | 148 | 37 |
| April | 21 | 447 | 36 | 33 | 43 | 0 | 13 |
| Mei | 17 | 67 | 10 | 9 | 30 | 35 | 16 |
| Juni | 21 | 4819 | 487 | 318 | 63 | 124 | 23 |
| Juli | 21 | 4932 | 447 | 517 | 69 | 70 | 38 |
| Agustus | 18 | 4213 | 366 | 305 | 52 | 130 | 21 |
| September | 22 | 2640 | 261 | 217 | 28 | 40 | 31 |
| Oktober | 19 | 1897 | 262 | 155 | 21 | 38 | 17 |
| November | 21 | 4835 | 366 | 364 | 69 | 151 | 18 |
| Jumlah | | 37590 | 3549 | 3309 | 475 | 1083 | 277 |

Sumber: Sistem Informasi Administrasi Presensi (SIAP) di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung; diolah peneliti 2020.

Keterangan :

TW : Tepat Waktu

S : Sakit

TD : Telat Datang

TK : Tanpa Keterangan

PC : Pulang Cepat

DL : Dinas Luar

Berdasarkan tabel 1.1 menerangkan bahwa kehadiran yang Telat Datang (TD) pada bulan Januari sebesar 533, bulan Februari 521, dan bulan Maret 260 dibandingkan dengan bulan April 36 dan Mei 10, terjadi penurunan atau dengan

kata lain terjadi peningkatan kehadiran. Sedangkan pada bulan Juni yang Telat Datang (TD) yaitu sebesar 487 mengalami peningkatan kembali, atau dengan kata lain terjadi penurunan kehadiran. Di bulan Juli 447, bulan Agustus 366, bulan September 261, bulan Oktober 262, dan bulan November 366 terjadinya peningkatan dan penurunan tingkat kehadiran yang tidak stabil. Sedangkan Pulang Cepat (PC) dari bulan Januari sebesar 526, bulan Februari sebesar 442, bulan Maret sebesar 423, bulan April sebesar 33, dan bulan Mei sebesar 9. Sedangkan pada bulan Juni mengalami peningkatan atau dengan kata lain penurunan kehadiran dengan sebesar 318, peningkatan kembali pada bulan Juli sebesar 517. Di bulan selanjutnya mengalami penurunan atau dengan kata lain terjadi peningkatan kehadiran yaitu bulan Agustus sebesar 305, bulan September sebesar 217, dan bulan Oktober sebesar 155 sedangkan di bulan November mengalami peningkatan kembali, atau dengan kata lain terjadi penurunan kehadiran di bulan sebelumnya sebesar 364.

Berdasarkan rekapitulasi data daftar kehadiran melalui absensi biometrik atau dengan retina mata, yang terintegrasi Sistem Informasi Administrasi Presensi (SIAP), dapat digambarkan bahwa masih kurang optimalnya kedisiplinan para Aparatur Sipil Negara di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung. Hasil rekapitulasi data menunjukkan pada setiap bulannya masih terdapat pegawai yang Terlambat Datang (TD), dan Pulang Cepat (PC). Dalam hal Terlambat Datang (TD) biasanya disebabkan oleh beberapa faktor yaitu seperti kesiangan, macet, keperluan pribadi atau keluarga, ataupun hal lainnya. sedangkan untuk pulang cepat (PC) sendiri biasanya terjadi ketika pimpinan pegawai sedang tidak ada di kantor

serta tidak ada pekerjaan yang dilakukan. Biasanya hal ini dijadikan alasan pegawai untuk pulang sebelum waktunya, ataupun ada keperluan pribadi maupun keluarga tetapi izin terlebih dahulu. Maka dari itu dapat dikatakan terjadi adanya suatu masalah dalam kehadiran, karena salah satu tolak ukur dari kedisiplinan yaitu kehadiran dan kepulangan pegawai dengan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Berdasarkan data rekapitulasi kehadiran pegawai yang sudah dijelaskan sebelumnya, masih adanya pegawai yang melanggar ketentuan peraturan yang berlaku, seperti ketentuan jam masuk kerja, jam istirahat kerja dan jam pulang kerja. Ketentuan ini di atur dalam Peraturan Walikota Bandung 677 Tahun 2016 tentang Disiplin Kehadiran Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Yang pertama tentang hari kerja dan jam kerja dalam Pasal 2 ayat 1, 2 dan 4 bahwa :

- 1) ASN wajib menaati ketentuan hari kerja dan jam kerja.
- 2) Hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan 5 (lima) hari kerja per minggu, mulai hari Senin sampai dengan hari Jumat dan/atau 6 (enam) hari kerja per minggu mulai hari Senin sampai dengan hari Sabtu.
- 4) Jam Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan ketentuan:
Unit Kerja yang bekerja 5 (lima) hari kerja (termasuk sekolah):

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1. Hari Senin s/d Kamis pukul | 08.00 – 16.30 WIB |
| Istirahat pukul | 12.00 – 13.00 WIB |
| 2. Hari Jum'at pukul | 07.30 – 16.30 WIB |
| Istirahat pukul | 11.30 – 13.00 WIB |

Hal ini ditandai masih banyaknya pegawai yang Terlambat Datang (TD), Pulang Cepat (PC) setiap bulannya yang sudah dijelaskan sebelumnya dalam rekapitulasi kehadiran, serta keluar dan masuk sebelum jam istirahat. Hal ini juga peneliti alami dan amati ketika melakukan Pratik Kerja Lapangan (PKL) selama sebulan pada bulan September tahun 2020. Kemudian untuk mengatasi perihal pegawai yang terlambat datang, pulang cepat serta tanpa keterangan yang sah, Pemerintah Kota Bandung sudah mengeluarkan Peraturan Walikota Bandung Nomor 189 Tahun 2017 tentang Penilaian Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung, pada Pasal 19 bahwa :

- a. bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan/keterangan yang sah, tunjangan kinerja daerah (TKD) bagi PNS diberikan kepada yang bersangkutan setelah dipotong 4% (empat persen) per hari selama tidak masuk kerja;
- b. pemotongan 4% (empat persen) sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dikenakan juga terhadap PNS yang terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dengan ketentuan dihitung secara kumulatif 7 (tujuh) jam 30 (tiga puluh) menit selama 1 (satu) bulan kehadiran;

Walaupun sudah ada peraturan mengenai sanksi yang diberlakukan tetapi masih ada pegawai yang melanggar setiap bulannya. Hal ini menandakan masih adanya pegawai yang melanggar ketentuan peraturan yang berlaku, seharusnya pegawai menyadari dan mentaati apabila sudah mengetahui peraturan yang berlaku dan sanksi yang akan diberikan apabila pegawai melanggar peraturan tersebut.

Kemudian dalam memanfaatkan seluruh jam kerja secara produktif juga masih belum optimal, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti masih adanya sebagian pegawai yang keluar sebelum jam istirahat serta masuk lagi tidak sesuai dengan jam istirahat, mengisi waktu kerjanya dengan duduk–duduk mengobrol santai, memainkan telepon seluler ketika bekerja, ataupun izin ke luar kantor untuk urusan–urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Sehingga ketepatan dan kecepatan melakukan pekerjaannya masih kurang, hal ini menandakan masih kurang disiplinnya dalam memanfaatkan seluruh jam kerja secara produktif sehingga belum dilakukan secara optimal.

Adapun hal penting lainnya untuk menegakan disiplin yaitu pengawasan, pengawasan mempunyai peran penting bagi suatu perusahaan. Menurut Bohari (dalam Bella 2017) Fungsi pengawasan pada dasarnya merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan agar apa yang telah direncanakan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Untuk merealisasikan rencana yang telah dibuat maka diperlukannya pengawasan agar performa pegawai dalam bekerja menjadi lebih baik lagi. Terutama pengawasan dalam kehadiran yang sejauh ini masih menjadi permasalahan hampir di setiap instansi pemerintahan di Indonesia

Permasalahan yang selalu terjadi pada instansi berkaitan dengan pengawasan kerja yang pada umumnya berupa kurangnya pengawasan secara langsung kepada pegawai dalam arti masih banyak pegawai yang santai dan tidak melakukan aktivitas sebagaimana seharusnya.

Melihat uraian dari indikasi masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini:

1. Tingkat kehadiran pegawai masih kurang optimal, hal ini bisa dilihat masih adanya keterlambatan pegawai serta pulang cepat.
2. Adanya pegawai yang masih melanggar ketentuan peraturan yang berlaku.
3. Kurangnya pengawasan pimpinan secara langsung pada saat pegawai melakukan pelanggaran di tempat kerja

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung?

3. Apakah terdapat Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan tujuan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung?
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung?
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Efektivitas Absensi Biometrik dan pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian mengenai Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung ini diharapkan akan memberikan suatu gambaran yang jelas tentang permasalahan yang akan dibahas, serta nantinya bisa bermanfaat untuk pemecahan masalah tersebut, apabila dilihat dari kegunaan teoritis maupun praktis, yakni :

1. Kegunaan Teoritis

- a. Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan untuk variabel-variabel yang diteliti, dimana dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh dari efektivitas absensi biometrik dan pengawasan terhadap disiplin kerja.
- b. Bagi peneliti, berharap agar penelitian ini bisa menjadi media informasi tentang pengaruh efektivitas absensi biometrik dan pengawasan terhadap disiplin kerja.
- c. Bagi instansi, berharap agar penelitian ini bisa menjadi bahan evaluasi dalam rangka meningkatkan efektivitas absensi biometrik dan pengawasan terhadap disiplin kerja.
- d. Bagi masyarakat, berharap agar penelitian ini bisa menjadi bahan acuan masyarakat untuk melihat bagaimana pengaruh efektivitas absensi biometrik dan pengawasan terhadap disiplin kerja serta diharapkan bisa menjadi bahan pengembangan teori yang sudah ada.

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tolak ukur bagaimana pengaruh efektivitas absensi biometrik dan pengawasan agar mampu dijadikan bahan acuan sebagai alat untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai.

- b. Memenuhi salah satu syarat kelulusan dari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran memberikan gambaran secara konseptual mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian yang dipilih berdasarkan permasalahan yang diangkat dalam penelitian tersebut. Kerangka pemikiran menjadi acuan dasar dalam meneliti hubungan antara variabel satu dan yang lainnya. Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan variabel Independen Efektivitas Absensi Biometrik (X1) dan Pengawasan (X2) terhadap variabel dependen yaitu Disiplin Kerja (Y).

1. Pengaruh Efektivitas Absensi Biometrik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Perusahaan atau instansi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan peran penting dalam kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia ini merupakan penggerak utama dalam operasional perusahaan atau instansi. Hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas absensi biometrik pegawai yaitu disiplin kerja. Pada umumnya efektivitas yang baik dapat di hubungkan terhadap kedisiplinan yang baik. Penerapan kedisiplinan didalam perusahaan ataupun instansi sangat dibutuhkan untuk pegawai agar memiliki standar kerja yang efisien dan efektif.

Dengan diterapkannya sistem absensi biometrik, manipulasi data tidak akan bisa dilakukan lagi karena sistem tersebut menggunakan teknologi

biometrik sehingga peraturan mengenai jam masuk dan jam pulang dapat lebih dipatuhi. Sebagaimana yang diungkapkan Saydam (1996: 303) bahwa salah satu bentuk kepatuhan dalam disiplin kerja adalah mematuhi jam masuk dan jam pulang kerja.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Pegawai merupakan fokus utama dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan yang harus dapat menunjukkan prestasi yang baik dan memiliki disiplin yang tinggi. Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan dapat mengakibatkan disiplin kerja menurun dan hal itu akan mempengaruhi pada kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga dapat menghambat proses kegiatan dan pencapaian tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Sondang Siagian dalam (Satriadi, 2011), Pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Keterkaitan antara disiplin kerja dengan pengawasan dijelaskan oleh (Siagian, 2007) yang mengemukakan “Salah satu faktor yang mempengaruhi penerapan pengawasan yaitu kedisiplinan kerja pegawai. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan dalam suatu instansi dalam pengawasannya dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak”.

3. Pengaruh Efektivitas absensi biometrik dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

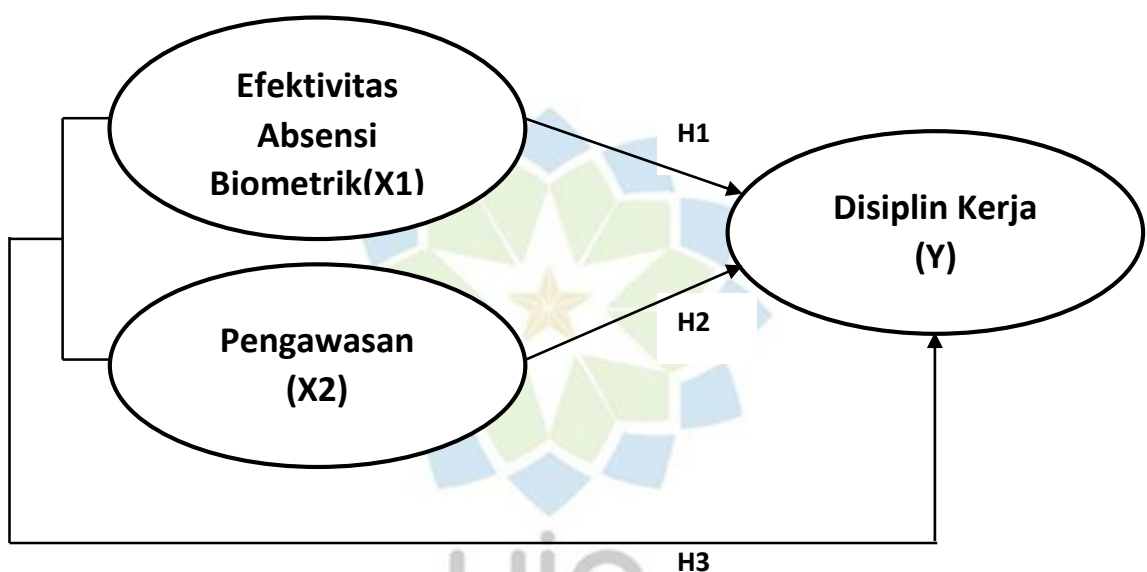
Efektivitas absensi biometrik dan Pengawasan merupakan 2 (dua) aspek yang sangat penting dalam setiap pekerjaan dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya efektivitas absensi biometrik dan pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal.

Menurut (Gauzali Syadan, 2006) mengemukakan bahwa pegawai atau karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas.

Pengawasan perlu dilaksanakan secara optimal, yaitu dilaksanakan secara efektif dan efisien serta bermanfaat bagi audit (organisasi, pemerintah dan negara) dalam merealisasikan tujuan/program secara efektif dan efisien. Dengan adanya pengawasan dalam melaksanakan tugas kewajiban atau dengan kata lain disiplin kerja akan lebih baik lagi. Seperti yang dikemukakan oleh (Sulaiman, 2004) bahwa disiplin tidak mungkin ada tanpa pengawasan yang baik, pemimpin harus mempunyai sistem pengawasan yang ia perlukan untuk mengarahkan para bawahannya dengan tepat.

Kedisiplinan kerja pada dasarnya adalah suatu hal yang mutlak harus dijalankan setiap instansi pemerintahan ataupun swasta, karena tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi instansi atau swasta untuk mewujudkan tujuannya.

Melalui kajian teoritis dan analisis permasalahan di lapangan yang telah dipaparkan tersebut, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dari pengaruh efektivitas dan pengawasan terhadap disiplin kerja sebagai berikut:



Sumber: Dibuat oleh peneliti (2020)

Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut (Sugiono, 2014) merupakan :

“Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.”

Dari kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas maka muncul beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H_o : Efektivitas Absensi Biometrik (X1) tidak memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y) pegawai negeri sipil di BPPD Kota Bandung.

H_a : Efektivitas Absensi Biometrik (X1) memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y) pegawai negeri sipil di BPPD Kota Bandung.

2. Hipotesis 2

H_o : Pengawasan (X2) tidak memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y) pegawai negeri sipil di BPPD Kota Bandung.

H_a : Pengawasan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y) pegawai negeri sipil di BPPD Kota Bandung.

3. Hipotesis 3

H_o : Efektivitas Absensi Biometrik (X1) dan Pengawasan (X2) tidak memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y) pegawai negeri sipil di BPPD Kota Bandung.

H_a : Efektivitas Absensi Biometrik (X1) dan Pengawasan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y) pegawai negeri sipil di BPPD Kota Bandung.

H. Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat berbagai penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan rujukan dan mendukung penelitian ini, berikut merupakan tabel penelitian penelitian terdahulu yang telah peneliti rangkum:

Tabel 1. 2 Peneliti Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|------------------------|--|---|---|
| 1 | Erna Maeyasari (2012) | Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi FingerPrint Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak. | X = Efektivitas Absensi Fingerprint Y = Disiplin | Dari penelitian ini diketahui bahwa terdapat korelasi atau hubungan yang sedang antara Efektivitas Penerapan Absensi FingerPrint terhadap Disiplin di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak dengan arah positif sebesar 0,593. |
| 2 | Surya Mahdalena (2016) | Pengaruh penerapan absensi fingerprint dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di instansi vertikal di bawah kementerian | X1 = Absensi Fingerprint X2 = Pengawasan | Dari penelitian ini diketahui bahwa terdapat korelasi atau pengaruh antar pengawasan dan disiplin kerja |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|---------------------------|---|--|---|
| | | pendidikan dan kebudayaan. | Y = Disiplin Kerja | pegawai dengan arah positif sebesar 0,0447. |
| 3 | Misbahul Jannah (2018) | Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Bagian Umum Dan Kepegawaian Bappeda Provinsi Kalimantan Timur | X1 = efektivitas absensi fingerprint Y = Disiplin Kerja | Dari penelitian ini diketahui bahwa H_a diterima yang artinya terdapat hubungan positif dan signifikan, dan juga terdapat pengaruh sebesar 81% terhadap disiplin kerja atau 0,81% |
| 4 | Dewa, Kayan Sujana (2019) | Pengaruh Efektivitas Absensi Elektronik (Fingerprint) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kemenkumham Wilayah Ntb. | X = Efektivitas Absensi Elektronik (Fingerprint) Y = Disiplin Kerja | Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa H_a diterima yang artinya terdapat hubungan positif dan signifikan sebesar 0,634 antara efektivitas absensi fingerprint (X) terhadap disiplin pegawai (Y) kemenkumham Wilayah Nusa Tenggara Barat. dapat diketahui pula dari nilai determinan atau R^2 yaitu sebesar 40,1 persen. |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|-----------------------------|---|--|--|
| 5 | Sri Rahayu Rahmawati (2020) | Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Dan Insentif Terhadap Disiplin Pegawai FPOK UPI. | X1= Efektivitas absensi Fingerprint X2 = Insentif Y = Disiplin | Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap disiplin dengan diperoleh nilai $0,065 > 0,05$ untuk itu hipotesis H_1 ditolak. |
| 6 | Wayan, Suwidri (2020) | Pengaruh Penerapan Absensi Biometrik (Handkey) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Istana Kepresidenan Tampaksiring Bali. | X = Absensi Biometrik Y = Disiplin Kerja | Dari Hasil Penelitian ini dapat diketahui bahwa H_a diterima dengan hasil $8,402 > 1,670$, dan memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 53,50 yang sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. |

Sumber: Dibuat oleh Peneliti (2021)

Tabel 1. 3 Tabel Ringkasan Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

| No | Nama Judul | Metode Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--------------------|---|---------------------------------|
| 1 | Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak. | Kuantitatif | Variabel Terikatnya sama yaitu Disiplin. | Hanya menggunakan 2 variabel. |
| 2 | Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Instansi Vertikal Di Bawah Kementrian Pendidikan Dan Kebudayaan. | Kuantitatif | Untuk variabel Independent yaitu X2 adalah Pengawasan dan variabel terikat yaitu Disiplin kerja | Lokasi penelitian yang berbeda. |
| 3 | Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Bagian Umum Dan Kepegawaian | Kuantitatif | Variabel terikat atau Y yaitu Disiplin Kerja. | Lokasi penelitain yang berbeda. |

| No | Nama Judul | Metode Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--------------------|--|--|
| | Bappeda Provinsi Kalimantan Timur | | | |
| 4 | Pengaruh Efektivitas Absensi Elektronik (Fingerprint) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kemenkumham Wilayah Ntb | Kuantitatif | Menggunakan metode kuantitatif. | Hanya menggunakan 2 variabel. |
| 5 | Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Dan Insentif Terhadap Disiplin Pegawai FPOK UPI | Kuantitatif | Menggunakan metode kuantitatif. | Variabel independent untuk X2 berbeda. |
| 6 | Pengaruh Penerapan Absensi Biometrik (Handkey) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Istana Kepresidenan Tampakrising Bali | Kuantitatif | Variabel Independen yaitu penerapan absensi biometrik. | Hanya menggunakan 2 variabel dan tempat penelitian yang berbeda. |